

BACHELOR

# Communicatiemanagement

## RAPPORT ONDERWIJSSPIEGEL

Oktober | 2020



THOMAS  
MORE

<b>1.</b>	<b>Opzet van de onderwijsspiegel</b>	<b>2</b>
<b>2.</b>	<b>Algemene conclusies van het panel</b>	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b>Bespreking per thema</b>	<b>4</b>
3.1	Niveau 6 en professionele oriëntatie	4
3.2	Focusthema: competenties in functie van het werkveld	5
3.3	Focusthema: kwaliteit van projecten, begeleiding en evaluatie	5
3.4	Focusthema: profilering van de trajecten	6
<b>4.</b>	<b>Ambities van de opleiding</b>	<b>8</b>
<b>5.</b>	<b>Bijlagen</b>	<b>10</b>
5.1	Samenstelling panel	10
5.2	Programma bezoek	10
5.3	Beoordeling niveau 6 Vlaamse kwalificatiestructuur en professionele oriëntering	11
5.4	Descriptor van het Vlaams kwalificatiekader niveau 6	12

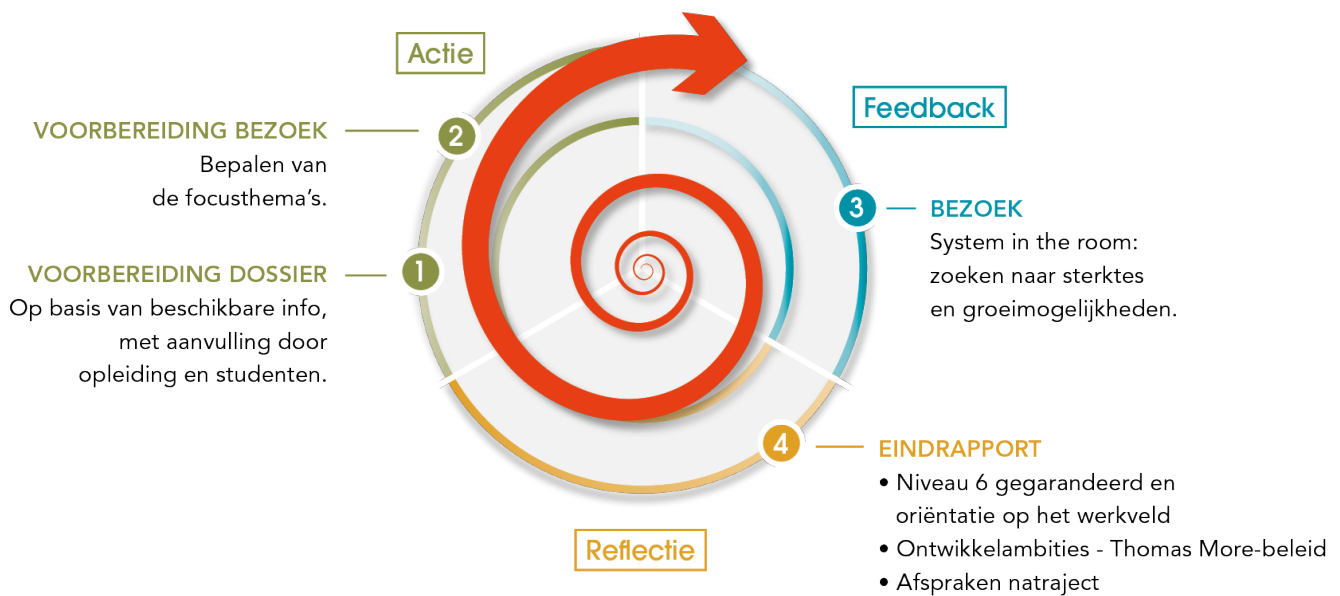
# 1. Opzet van de onderwijsspiegel

## Leeswijzer

Het verslag start, na een schematische weergave van het proces van de onderwijsspiegel (in punt 1), met de algemene conclusies van het panel (punt 2).

De bespreking per thema (punt 3) helpt om die conclusies te kaderen en te stofferen. Mede op basis van de resultaten van de onderwijsspiegel heeft de opleiding haar ambities geformuleerd (punt 4).

De bijlagen geven extra informatie over de samenstelling van het panel, het programma van het locatiebezoek en de manier waarop we het niveau 6 van de Vlaamse kwalificatiestructuur hebben beoordeeld.



Actie	Feedback	Reflectie
<p><b>Voorbereiding dossier</b></p> <p>Op basis van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- visie op de opleiding</li> <li>- opleidingsplannen</li> <li>- Toelichting pitch en stage + bijhorende info</li> <li>- tevredenheidsmetingen</li> <li>- SOAR opleiding</li> <li>- dashboard Thomas More</li> <li>- ECTS-fiches</li> </ul> <p><b>Voorbereiding bezoek</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- thema's: competenties in functie van het werkveld, projecten, profilering van de trajecten</li> <li>- niveau 6</li> </ul>	<p><b>Bezoek</b></p> <p>Datum:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 21 oktober 2020</li> </ul> <p>Panel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mia Sas</li> <li>- Patrick Bemelmans</li> <li>- Michel Libens</li> <li>- Roy Kunnen</li> <li>- Rebecca Ressler</li> </ul>	<p><b>Eindrapport</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rapport: 23 oktober 2020</li> <li>- Bespreking: 14 december 2020</li> </ul>

## 2. Algemene conclusies van het panel

Na het bezoek concludeert het panel dat de opleiding het niveau 6 realiseert. Om de manier waarop de opleiding het eindniveau aftoetst duurzamer te maken, vraagt het panel de domeinspecifieke leerresultaten (DLR) te concretiseren in opleidings specifieke leerresultaten (OLR) en daarbij het onderscheid tussen de keuzetrajecten af te wegen. Het panel beveelt de opleiding aan de OLR vervolgens effectief te hanteren als instrument en door te vertalen naar betekenisvolle opleidingsbrede evaluatie-instrumenten en ondersteunende documenten voor de stage. Het panel nodigt de opleiding uit criteria te expliciteren voor de stageplaatsen.

Tijdens het bezoek zijn enkele zaken het panel opgevallen als zeer sterk:

- de grote bevoegenheid van docenten, studenten en werkveld;
- de goede docent-studentrelatie, waarbij docenten de rol van coach opnemen;
- een sterk commitment van het werkveld;
- de praktijkgerichtheid die doorheen het hele curriculum zit en studenten de kans geeft al een netwerk op te bouwen;
- de ruimte die docenten krijgen om voortdurend bij te leren en zich te ontwikkelen.

---

***"Af en toe maken studenten echt wel juweeltjes."  
(docent, over het 'golden project')***

---

Keuzetrajecten en leerlijnen spelen een belangrijke rol in de opleiding. Het panel nodigt de opleiding uit over de afstudeerrichtingen heen een opleidingsverhaal te ontwikkelen dat gedragen is en zorgt voor verbinding. Dit is een rode draad doorheen de gesprekken en vormt het startpunt voor de realisatie van heel wat andere suggesties van het panel.

De opleiding speelt in op het sterk veranderende werkveld door ruimte te creëren voor vernieuwing. Het panel ondersteunt de ambitie van de opleiding om het curriculum verder te ontwikkelen vanuit een stevige basis die stabiel is en de kern uitmaakt van het programma en van daar uit ruimte te creëren voor vernieuwing.

Met de opleiding ging het panel op zoek naar de relevantie van de keuzetrajecten. Het panel erkent het belang van het zoeken naar een grote instroom. Ze stimuleert de opleiding om een evenwicht te zoeken tussen het bevorderen van de instroom en het aanbieden van een programma, afgestemd op de realiteit in het werkveld.

De opleiding heeft een sterke band met het werkveld dat zeer betrokken is. Het panel stimuleert de opleiding om actief en systematisch de dialoog met het werkveld te zoeken en dynamisch in te vullen. Het panel moedigt de opleiding ook aan om in functie van de samenwerking met het werkveld een visie uit te werken.

Het sterk veranderende werkveld vereist specifieke skills van studenten. De opleiding kan studenten tools aanreiken die hen helpen het onderscheid te maken tussen trends en hypes en die hen leren omgaan met verandering en onzekerheid. Het panel moedigt de opleiding ook aan om flankerende inhoud bij de projecten ook just-in-time aan te bieden, ondermeer voor studenten die bepaalde projecten missen. Het panel stimuleert de opleiding eveneens om een echte feedbackcultuur te creëren en zo bij studenten de skill te versterken om feedback te geven en te krijgen.

Het panel nodigt de opleiding uit om te exploreren en te expliciteren op welke manier de onderzoeksceel, verbonden aan de Mediaschool, meer ondersteunend kan zijn voor de opleiding.

## 3. Bespreking per thema

### 3.1 Niveau 6 en professionele oriëntatie

Het panel stelt vast dat de opleiding het **niveau 6 realiseert** met de juiste professionele oriëntatie. Enkele vaststellingen staven dit oordeel:

- de twee producten – pitch en stage – waarin het eindniveau wordt getoetst, zijn op niveau 6;
- in het golden project kunnen studenten hun eigenheid kwijt en alle facetten van wat ze geleerd hebben geïntegreerd tonen;
- het werkveld en de alumni zijn tevreden over het niveau bij afstuderen.

Het panel formuleert daarom strikte aanbevelingen om het **duurzaam karakter** van de aftoetsing te versterken. De aanbevelingen houden verband met de leerresultaten en met de documenten en instrumenten die de opleiding inzet om het eindniveau af te toetsen.

Het panel stelt vast dat de opleiding werkt met zowel de veertien domeinspecifieke **leerresultaten** als met algemene en beroepsspecifieke competenties. De link tussen beide is voor het panel niet inzichtelijk. Bij de aftoetsing van het eindniveau streeft de opleiding voor alle studenten dezelfde leerresultaten na, ongeacht het gekozen traject. Docenten geven aan dat de context en de afstudeerrichting toch deels andere kennis en vaardigheden vragen. Het panel vraagt de opleiding om de domeinspecifieke leerresultaten te concretiseren in opleidingsspecifieke leerresultaten en daarbij het onderscheid tussen de afstudeerrichtingen en keuzetrajecten af te wegen.

Voor de beoordeling van de stage werkt de opleiding met een **beoordelingsinstrument**, gebaseerd op de competenties. Uit de gesprekken blijkt dat het werkveld hiernaast ook met eigen parameters werkt, die kunnen verschillen afhankelijk van de stageplaats.

“Het is heel moeilijk om bij een student die zes weken heeft meegedraaid te beoordelen wat bv. het analytisch niveau is. Het gaat ons eerder om een bepaalde drive en passie voor het vak.” (werkveld)

Het panel vraagt de opleiding om de te ontwikkelen opleidingsspecifieke leerresultaten vervolgens ook echt in te zetten als instrument en door te vertalen naar evaluatie-instrumenten en opleidingsbrede ondersteunende documenten voor stagementoren en -begeleiders en voor de studenten. Het panel waardeert in dit verband dat de opleiding de intentie heeft om werk te maken van een competentiematrix, wat al een eerste stap kan zijn.

Het panel verneemt dat de stagecoördinator de stagebedrijven screent. Een lijst met duidelijke **criteria** ontbreekt daarbij. Het panel moedigt de opleiding aan om vanuit een gemeenschappelijke visie de criteria voor stageplaatsen te expliciteren om op die manier de kwaliteit van de stage sterker te borgen.

Het panel is gecharmeerd door het 'golden project' waarbij studenten in het stagebedrijf op zoek gaan naar een hiaat of vernieuwend project. Het biedt studenten de kans om hun eigenheid te tonen en het geleerde geïntegreerd in te zetten. Op die manier geven studenten ook iets terug aan het bedrijf.

“Het is een heel leuk project. [...] Het was echt een boost voor de stage: je kan iets teruggeven, maar ook creatief zijn op uw eigen manier.” (alumnus)

Het panel waardeert de goede begeleiding die zowel de docenten als de werkveldvertegenwoordigers bieden aan de stagestudenten.

“Je wil een student in een echte werkomgeving laten meedraaien. [...] Het engagement dat wij naar de student geven: als je hier vertrekt moet je kunnen solliciteren in gelijk welk agentschap.” (werkveld)

“We maken er in de opleiding een erezaak van studenten te laten begeleiden door docenten die de studenten kennen. Dat maakt dat je de gesprekken op de stageplaats heel erg persoonlijk kan doen en de student meteen aan de slag kan met de feedback.” (docent)

## 3.2 Focusthema: competenties in functie van het werkveld

---

De opleiding opereert in een steeds sneller veranderende sector. Het panel gaat samen met de opleiding op zoek naar hoe ze kan inspelen op die verandering en studenten hierop optimaal kan voorbereiden.

De opleiding creëert in het programma **ruimte om vernieuwing** binnen te brengen via de Expert classes in fase 3. De trekkers van de afstudeertrajecten nodigen hiervoor experts uit het werkveld uit die studenten laten kennismaken met nieuwe trends. Dit biedt docenten zelf ook kansen om te leren en de vinger aan de pols te houden. Tegelijk getuigt het werkveld dat er ook een **constante** is, een basis waarop je moet kunnen terugvallen.

“Er zijn ook dingen die blijven gelden in de wereld, die een basis zijn en een houvast kunnen bieden. Dat hebben we heel hard gevoeld bij digital marketing. Iedereen ging daarin mee, maar je moest daar ook terugvallen op die vaste uitgangspunten.” (werkveld)

Het panel ondersteunt daarom de ambitie van de opleiding om het curriculum te herdenken en verder te ontwikkelen rond een stevige basis die de kern uitmaakt. Op deze basis kan de opleiding verder bouwen en ruimte creëren voor vernieuwing.

Het panel verneemt uit de gesprekken dat de trekkers van de afstudeertrajecten en de leerlijnen een belangrijke rol spelen bij de inhoudelijke invulling van het curriculum. Het panel nodigt de opleiding uit om over de afstudeertrajecten heen een **opleidingsverhaal** te ontwikkelen dat de docenten verbindt. Van daaruit kan de opleiding de oefening om het curriculum te herdenken vormgeven. Dit kan ook bijdragen tot een sterkere profilering van de opleiding.

Het panel heeft zeer geëngageerde **werkveldvertegenwoordigers** gesproken, die vragende partij zijn om meer actief bij de opleiding betrokken te worden. Het panel ziet hier een mooie kans voor de opleiding om verder te groeien en bv. de vernieuwing op een zinvolle manier in te vullen. Het panel stimuleert de opleiding om op een dynamische manier de dialoog met het werkveld te zoeken.

“Ik vind het een goed idee om te sparren, in een adviesraad, of een task force..., dat mag dynamisch zijn.” (werkveld)

De ingrijpende wijzigingen in de sector vragen **specifieke skills** van studenten. Ze moeten leren trends van hypes te onderscheiden, ze moeten ook leren omgaan met onzekerheid, en weerbaar en wendbaar zijn. Het panel moedigt de opleiding aan om studenten hierin te ondersteunen en hen de nodige tools aan te reiken.

“Het zou nuttig zijn als er trends zouden aangereikt worden, maar als de student ook de kans krijgt om dat zelf te verkennen. Er zou een wisselwerking kunnen zijn tussen studenten en docenten, zodat je het samen ontdekt. En dan kan je achterhalen dit is lange termijn, korte termijn.” (alumnus)

“Hoe kunnen we ons wapenen, bewust zijn dat het snel gaat? Die tools kan de opleiding hen [studenten] geven. Je moet hen niet afschermen van het feit dat het allemaal snel gaat.” (werkveld)

Binnen de unit Mediaschool is er een **onderzoeksceel** die onderzoekt wat er in de sector leeft en waarop de opleiding moet inzetten. Het panel ziet hierin een opportuniteit voor de opleiding en nodigt de opleiding uit te exploreren en te expliciteren hoe deze onderzoeksceel nog meer ondersteunend kan zijn voor de opleiding, zowel intern naar docenten toe als extern naar de wereld toe.

## 3.3 Focusthema: kwaliteit van projecten, begeleiding en evaluatie

---

Studenten van de opleiding Communicatiemanagement doen elk jaar een project, toenemend in niveau en complexiteit. Het werkveld is in de projecten van fase twee en drie betrokken als opdrachtgever (voor de studenten) en als partner (voor de opleiding). In de eerste fase is het werkveld niet betrokken, maar gaat het wel om een reële campagne.

"Wel fijn dat er [in fase een] de prijs van de opdrachtgever was. Dat was leuk omdat je ziet dat het werkveld het goed vindt." (student)

Het panel stelt vast dat er een **sterke band** is met het werkveld, vooral in hoofde van de individuele docent. Tijdens het gesprek opperden vertegenwoordigers van het werkveld ideeën om het werkveld ook op andere manieren te betrekken. Het panel moedigt de opleiding aan om na te denken over hoe ze de rol van het werkveld kan versterken en in dit verband een opleidingsvisie uit te werken. Vanuit die visie kan de opleiding ook criteria bepalen voor de selectie van werkveldpartners in de verschillende rollen en settings.

In de projecten versterken studenten vanaf fase één hun soft skills. De opleiding begeleidt studenten hierin door hen in elk fase **specifieke tools** aan te reiken.

"Inspiration lab was de eerste kennismaking met hoe ga je project uitwerken. Ik heb daar vooral geleerd hoe moeilijk het is als je een team hebt dat niet altijd goed werkt, om dan toch goed resultaat te geven. Plannen is een must, je moet ook je creativiteit aanwenden. Je leert waar je sterk in bent." (student)

Er zijn studenten die een van de projecten missen, bv. omwille Erasmus of omdat ze instromen in een verkort traject. Het panel verneemt dat zij soms essentiële vaardigheden missen.

"Ik heb dat niet gehad, je valt erin. Het is wel sterk hoe je elk jaar drempelverlagend werkt: het eerste jaar nog heel beschermend, derde jaar onder druk, meer real life. Ik heb [de flankerende inhouden] niet gehad. Wat je in het eerste jaar als technieken aanreikt, moet misschien in derde jaar nog herhaald worden." (alumnus)

Het panel moedigt de opleiding aan om meer just-in-time ondersteuning aan te bieden. De opleiding zou de flankerende inhouden die ze bij de projecten biedt, ook op een andere manier kunnen aanbieden voor wie daar nood aan heeft. De kans om bepaalde zaken te hernemen, in functie van hun noden, kan voor alle studenten een meerwaarde betekenen.

Met de introductie van peer assessment zetten studenten eerste stappen in het **geven van feedback**. Studenten waarderen deze mogelijkheid om bij groepswork het resultaat te differentiëren. Het werkveld benadrukt dat het kunnen geven en krijgen van feedback een essentiële vaardigheid is in het beroep.

"Wij geven bij elk project continu feedback aan elkaar. [...] Dat zijn de skills die je nodig hebt in een bureau. Dat je elkaar gewoon open feedback kunt geven, je moet een omgeving creëren waarin je dat kunt delen." (werkveld)

Het panel stimuleert de opleiding een echte open feedbackcultuur te creëren waarbij studenten leren om open en in de groep feedback te geven en te ontvangen. Op die manier kan ze de studenten verder versterken en voorbereiden op het beroep.

### 3.4 Focusthema: profilering van de trajecten

---

De opleiding biedt binnen drie afstudeerrichtingen in totaal vijf trajecten aan. Het panel onderzocht samen met de opleiding welke de relevantie is van de trajecten in het veranderende werkveld.

Het panel verneemt van studenten dat de **brede basis**, samen met de kans om in fase drie te kiezen voor een **specialisatie** een belangrijk argument is om voor de opleiding te kiezen. Studenten en werkveld waarderen de sterke band met de praktijk, de laagdrempelige band met de docenten en de goede begeleiding. Het panel ziet dit als een sterkte.

"Communicatiemanagement is een richting die breed is, maar waar je ook echt de mogelijkheid hebt in derde jaar om je te verdiepen en in de job terecht te komen waar je graag komt." (alumnus)

Studenten, docenten en alumni getuigen over het belang van de Expert classes in fase drie. Het biedt voor studenten en docenten ruimte om te leren, zich te verdiepen in de gekozen richting, maar ook om een netwerk uit te bouwen.

“Ik heb in de Expert classes mijn latere werkgever ontmoet. Die Expert classes zijn ook super waardevol om een netwerk op te bouwen.” (alumnus)

Uit het gesprek blijkt dat docenten enerzijds een sterke meerwaarde zien in de **trajecten** die toelaten te verdiepen en ‘verder te springen’. Anderzijds zien docenten in het werkveld ook de **vervaging** van de grenzen tussen de specialisaties en reflecteren ze op de impact die dit moet hebben op het curriculum. Ook studenten merken de vervaging van de grenzen tussen de trajecten. Tegelijk vinden ze het belangrijk dat ze vanuit een brede basis de kans krijgen te specialiseren.

“Voor mij is het belangrijk dat het niet wordt opgesplitst in vijf vakjes. In de eerste jaren krijg je een brede basis. [...] In het derde jaar wil ik me wel specialiseren, maar ik zie me ook in een andere sector werken. Ik heb de basis, dus het zou kunnen.” (student)

Het panel waardeert het dat de opleiding reflecteert op de opbouw van het curriculum en de relevantie van de trajecten. De opleiding zoekt terecht naar een grote instroom. Het panel stimuleert de opleiding om het evenwicht te zoeken tussen enerzijds het rekruteren van veel en de juiste studenten en anderzijds het aanbieden van een programma met afstudeerrichtingen en trajecten in functie van de behoeften van het werkveld.



## 4. Ambities van de opleiding

### 1 TRENDSETTER



We willen met een nieuw aanbod van afstudeertrajecten trendsetter blijven, net zoals we dat de voorbije jaren ook zijn geweest. Als opleiding in een centrumstad is een duidelijke profilering ook belangrijk naar rekrutering toe. Ambitie blijft om de beste en meest innovatieve COM opleiding in Vlaanderen te zijn en te blijven.

### 2 GOESTING



We moeten er waakzaam voor blijven dat docenten de bevoegdheid die ze vandaag uitstralen voor het afstudeertraject waarmee ze zich vandaag identificeren ook behouden in het nieuwe opleidingsmodel.

Identificatie van een student met een traject is eveneens belangrijk. Studenten hebben de mogelijkheid na te denken over een keuze maar krijgen eerst een brede vorming gedurende de eerste twee fasen. Het is de bedoeling om hen goesting te doen krijgen voor het communicatievak in zijn geheel en hun talenten te ontplooiën tijdens fase 1 en 2, bv. door labs en projecten, waar ze de ruimte krijgen om te experimenteren.

### 3 COMMUNITY



De uitbouw van een nieuw opleidingsmodel is ook een kans om de teamgeest van de docenten te versterken: allen samen voor de opleiding. Communicatiemanagement moet harder klinken dan profilering van het eigen afstudeertraject. Docenten, studenten en werkveld moeten één community vormen. Vandaag is er al een hoge betrokkenheid van alumni als gastspreker, jurylid, stagebegeleider, coach... een structurele alumniwerking moet nog verder uitgebouwd worden.

### 4 EIGEN KEUZE



De huidige kracht van de afstudeertrajecten is dat ze studenten een perspectief bieden om eigen keuzes te maken. Die sterkte moeten we in het nieuwe opleidingsmodel ook absoluut behouden. Ook docenten moeten hun specifieke knowhow, kennis en ervaring kunnen blijven inzetten in het nieuwe opleidingsmodel.



### 5 DESIGN FOR ALL

Ons huidige opleidingsmodel is bijzonder complex omdat het flexibel kansen biedt aan de heterogene verwachtingen en vooropleidingen van studiekeuzers en studenten. In het nieuwe opleidingsmodel willen we die 'design for all' visie blijven behouden, maar de complexiteit verkleinen. Er zal een grens zijn aan flexibiliteit en keuzemogelijkheden.

Als opleiding hebben we vandaag al meer aandacht en kiezen we bewuster voor meer diversiteit in de opleiding, ook bij de rekrutering van docenten.



### 6 SLEUTEL-COMPETENTIES

De opleiding zal samen met het werkveld en met het docententeam duidelijke sleutelcompetenties formuleren en die vertalen naar beroepscompetenties per afstudeertraject. Vooral het belang van 'digitale competenties' en 'creatieve vaardigheden' moet geëxpliciteerd worden.



**7 EVIDENCE**

Samen met de onderzoekscel willen we permanent in kaart brengen wat de trends zijn in de communicatiesector en hoe we met onze opleiding en de projecten in de opleiding hierop kunnen inspelen.

## 5. Bijlagen

### 5.1 Samenstelling panel

---

Voor de onderwijsspiegel werkt Thomas More met een panel bestaande uit een voorzitter, vertrouwd met het hoger onderwijs en het brede domein waarbinnen de opleiding zich beweegt, een domeindeskundige, actief (geweest) in eenzelfde of een verwante opleiding, een werkveldvertegenwoordiger, een student en een interne onderwijsdeskundige.

De leden van het panel zijn in elk geval onafhankelijk aan de opleiding. Zij zijn noch als begeleider/coach, noch als docent of evaluator, noch als student betrokken bij de opleiding. Samenstelling van het panel voor de opleiding Communicatiemanagement:

- Mia Sas, voorzitter. Mia Sas startte haar loopbaan in 1976 als docente aan het Instituut voor Lichamelijke Opvoeding en Kinesitherapie Parnas in Dilbeek. Vanaf 1987, het moment waarop ze algemeen directeur van Parnas werd, tot 2017, het moment waarop ze als algemeen directeur van Odisee met pensioen ging, heeft ze actief gewerkt aan de uitbouw van het opleidingsaanbod en gaf ze mee vorm aan vijf fusies van hogeronderwijsinstellingen. Mia is bestuurder van een aantal organisaties in het onderwijs en in de gezondheidszorg en betrokken bij de NVAO waar ze meewerkt aan instellingstoetsen en toetsen nieuwe opleidingen.
- Patrick Bemelmans, domeindeskundige. Patrick Bemelmans werkt als Academiedirecteur bij NHLStenden hogeschool in Nederland en is daar eindverantwoordelijke voor een aantal opleidingen op het gebied van Communicatie en Creative business. Daarnaast is hij lid van het Sectoraal Advies College van Hoger Economisch Onderwijs in Nederland, een adviserend orgaan voor het Hoger Beroeps Onderwijs. Patrick zijn achtergrond is recht en van daar uit is hij nu meer dan 25 jaar actief in het hoger onderwijs. In die rol is hij ook betrokken geweest bij vele visitaties en audits zowel binnen als buiten de hogeschool.
- Michel Libens, werkveldvertegenwoordiger. Michel Libens is al zijn hele professionele leven actief op het snijpunt van marketing en uitgeven. Hij was jarenlang Sales & Marketing directeur bij Wolters Kluwer en is tegenwoordig managing partner en CEO van Propaganda, één van de Belgische marktleidende contentmarketingbureaus. Hij is daarnaast ook oprichtend voorzitter van Custo, de Belgische federatie van content marketing agencies (binnen ACC) en co-voorzitter van de Expert Hub Content Marketing bij BAM. Michel is een gedreven '(content marketing) strategy first'-believer, veelgevraagd spreker en co-auteur van het standaardwerk 'Dit is Content marketing' Lannoo Campus 2020.
- Roy Kunnen, student. Roy Kunnen is student van de bacheloropleiding Informatiemanagement en Multimedia, keuzetraject Information & Cyber Security, fase 3. Hij is secretaris van de Algemene studentenraad van Thomas More Mechelen-Antwerpen en van de lokale studentenraad van de Business-unit. Hij is waarnemend voorzitter van de Local Student Council, de studentenraad in oprichting voor de Engelstalige opleidingen van Thomas More Mechelen-Antwerpen.
- Rebecca Ressler, intern onderwijskundige. Rebecca werkte tien jaar als onderwijsondersteuner aan de KU Leuven. Sinds november vorig jaar maakt ze deel uit van de Dienst Onderwijs van Thomas More. Ze ondersteunt docenten en opleidingsmanagers in het optimaliseren van de kwaliteit van het onderwijs, zowel op opleidings- als OPO-niveau. De afgelopen jaren heeft ze zich vooral verdiept in OPO-design, activeren van studenten en service-learning.

### 5.2 Programma bezoek

---

- 08.30 - 09.00 uur | Voorbereiding panel
- 09.00 - 09.15 uur | Toelichting door de opleiding

- 09.15 - 10.15 uur | Competenties in functie van het werkveld  
kern: met het oog op het supersnel veranderend marketing-, communicatie- & mediaveld: hoe kan de opleiding de studenten hierop voorbereiden? Welke impact heeft dit op de competenties die van de studenten verwacht worden?
- 10.45 – 11.45 uur | Kwaliteit van projecten, de begeleiding en evaluatie  
kern: één van de sterktes van de opleiding is de projectwerking. Hoe moet de opleiding in de toekomst omgaan met andere evaluatiemethoden: hoe til je dit naar een ander niveau in het kader van bv. meer blended learning ? Hoe kan je een creatief proces vertalen in harde evaluatiecriteria? Hoe meet je de performantie van studententeams? Wat kan een verbeterde rol zijn van een groepsdynamische begeleider? Hoe organiseer je de toetsing?
- 11.45 - 13.30 uur | Lunch en bezoek aan de labo's
- 13.30 - 14.30 uur | Profilering van de trajecten  
kern: hoe onderscheiden de opleiding als geheel en de afstudeertrajecten afzonderlijk zich in het onderwijslandschap? Op welke wijze: competenties, inhoud en onderwijsaanpak? Welke trajecten zijn relevant in functie van het veranderende werkveld en welke manier? Moeten trajecten aangepast worden en in welke zin?
- 15.00 - 16.00 uur | Eindniveau  
kern: kan de opleiding het niveau 6 en de professionele oriëntering van haar afgestudeerden garanderen? Zijn ze voorbereid op de start als beginnende professional? Leveren we af wat we beloven in relatie tot onze visie en niveau 6?
- 16.00 - 17.00 uur | Intern overleg
- 17.00 - 18.00 uur | Terugkoppeling

### 5.3 Beoordeling niveau 6 Vlaamse kwalificatiestructuur en professionele oriëntering

---

Thomas More bewaakt het eindniveau van de opleidingen via verschillende invalshoeken en betreft op die manier alle relevante stakeholders bij deze beoordeling:

#### **Bevraging van werkveld**

Dit geeft een indicatie van de tevredenheid van het werkveld over de afgestudeerden als startende professional en hun kennis en vaardigheden in het domein.

#### **De opleiding expliciteert op welke manier ze het eindniveau van haar studenten beoordeelt**

De opleiding Communicatiemanagement beoordeelt het eindniveau van de studenten via de stage en pitch. De opleiding vermeldt in de ECTS-fiches voor pitch expliciet de competenties die ze nastreeft; voor stage vermeldt ze de competenties en de domeinspecifieke leerresultaten (DLR).

#### **Aftoetsen van de toetsing door een medewerker van het team onderwijs**

De onderwijsdeskundige in het panel onderzoekt ter voorbereiding van het bezoek de beschikbare documenten in verband met de beoordeling van het eindniveau: o.m. de ECTS-fiches, handleiding, evaluatieformulieren, producten van eindtoetsing. De belangrijkste vaststellingen vanuit dit vooronderzoek zijn:

- de opleiding werkt zowel met DLR als algemene en beroepsspecifieke competenties. Het is niet duidelijk hoe beiden zich tot elkaar verhouden en wat voor de opleiding richtinggevend is.
- de opdrachten die behoren bij stage en pitch bevatten voldoende elementen die aansluiten bij de descriptors voor niveau 6.
- het is niet duidelijk op welke manier de DLR getoetst worden in zowel stage als pitch. De beoordelingsinstrumenten zijn niet afgestemd op de DLR.

- het is niet duidelijk op welke manier de opleiding de betrouwbaarheid van de beoordelingsinstrumenten garandeert. De criteria zijn zo breed beschreven dat ze voor interpretatie vatbaar zijn.

### **Beoordeling van eindproducten en gesprek met recent afgestudeerden tijdens het bezoek**

Het panel ging in gesprek met:

- pas afgestudeerden over hun eindbeoordeling;
- werkveldvertegenwoordigers over hun ervaringen met pas afgestudeerden;
- studenten over de stage;
- docenten over de eindtoetsing in het algemeen.

Tijdens het gesprek kwamen volgende aspecten aan bod: begeleiding, de effectiviteit in functie van het beroep, ervaringen als startende professional ...

Het panel heeft vooraf ook de producten van eindtoetsing van een aantal pas afgestudeerden onderzocht.

## 5.4 Descriptoren van het Vlaams kwalificatiekader niveau 6

---

### **Kennis en vaardigheden**

- kennis en inzichten uit een specifiek domein kritisch evalueren en combineren
- complexe gespecialiseerde vaardigheden toepassen, gelieerd aan onderzoeksuitkomsten
- relevante gegevens verzamelen en interpreteren, en geselecteerde methodes en hulpmiddelen innovatief aanwenden om niet-vertrouwde complexe problemen op te lossen

### **Context, autonomie en verantwoordelijkheid**

- handelen in complexe en gespecialiseerde contexten
- functioneren met volledige autonomie en een ruime mate van initiatief
- medeverantwoordelijkheid opnemen voor het bepalen van collectieve resultaten

THOMAS  
MORE

**CONTACT**

Ann Van Damme  
Opleidingsmanager  
+ 32 (0) 492 15 57 51  
[Ann.vandamme@thomasmore.be](mailto:Ann.vandamme@thomasmore.be)

**VOLG ONS**

[fb.com/Communicatiemanagement.ThomasMoreBE](https://fb.com/Communicatiemanagement.ThomasMoreBE)  
Twitter @ThomasMoreBE  
[instagram.com/ThomasMore.BE](https://instagram.com/ThomasMore.BE)  
#wearemore

[www.thomasmore.be](http://www.thomasmore.be)